

ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້

(English translation of the 9 Principles of this Gender Code of Conduct follow at the end.)

ເປັນການນຳສະເໜີຜ່ານທາງພາວເວັ້ນພອຍ ແລະ ກໍ່ມີການຖາມຕອບ

ຫຼັກການປະຕິບັດຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

1. ນິຍາມຫຼັກການປະຕິບັດຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ແມ່ນຊຸດຂອງລະບຽບ ຫຼື ແນວທາງເປົ້າໝາຍ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄຸນຄ່າ ບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ມາດຖານຂອງການປະຕິບັດພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ

2. ບົດນຳ

- ພະນັກງານ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ (MAF) ຄວນມີແນວທາງປະຕິບັດທີ່ເດັດຂາດເພື່ອ ຮັບປະກັນໃຫ້ຍິງ-ຊາຍ ມີສິດທິເທົ່າທຽມ ແລະ ໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການພັດທະນາ ແລະ ສົ່ງເສີມທີ່ຄືກັນ ແລະ ພ້ອມນັ້ນກໍ່ປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບຕາມຄວາມເປັນຈິງລະຫວ່າງ ຍິງ- ຊາຍ
- ພະນັກງານ ຍິງ ແລະ ຊາຍທຸກຄົນຄາດຫວັງນຳ ໃຊ້ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງກະຊວງກະສິກຳໃນລະຫວ່າງການເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ຫຼັກການປະຕິບັດຕໍ່ໄປນີ້ສາມາດນຳໃຊ້ກັບທຸກຄົນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໃນກະຊວງກະສິກຳ ຫຼື ນັກຮຽນ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ ແຕ່ລະກົມ ແລະ ໃນແຕ່ລະແຂວງ

ຫຼັກການທີ1: ການບໍ່ຈຳແນກ

- ການຮັບແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນຂັ້ນລະດັບຊ່ຽວຊານແມ່ນຄວນໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ
- ແມ່ຍິງທີ່ມີ ຄຸນນະວຸດທິເໝາະສົມຄວນຈະມີການອານຸຍາດເຂົ້າເຮັດວຽກໃນລະດັບວິຊາການແລະ ຂັ້ນບໍລິຫານ
- ເງື່ອນໄຂໃນການຄັດເລືອກຜູ້ເຂົ້າເຮັດວຽກຄວນບໍ່ຈຳແນກຕໍ່ຜູ້ສະໝັກທີ່ອີງໃສ່ເພດ ຫຼື ຊົນເຜົ່າ

ຫ້ກການທີ2: ສະເໝີພາບທາງດ້ານໂອກາດ

ຍິງ, ຊາຍແມ່ນໄດ້ຮັບໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສ້າງຄວາມຊຳນິຊຳນານ
ໃນວຽກງານພັດທະນາ

ຫຼັກການທີ3: ສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ

- ຄວາມພະຍາຍາມຂອງກະຊວງກະສິກຳ-ປ່າໄມ້ໃນການສ້າງຄວາມສົມດຸນທັງຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ບັນດາສິ່ງສະເພາະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຍິງ- ຊາຍ ໃນທຸກໜ້າທີ່ ແລະ ບັນດາກົມກອງ
- ຍິງ-ຊາຍຈະມີຄວາມສະເໝີພາບທາງໂອກາດ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ

ຫຼັກການທີ4: ຈຳກັດການລວນລາມທາງເພດ

- ການດຳລົງຊີວິດຂອງມະນຸດທຸກຄົນຈະໄດ້ການເຄົາລົບນັບຖື ແມ່ນຕ້ອງມີກຽດສັກສີ ແລະ ມີ ຄວາມສັດຊື່
- ການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ການກົດຂີ່ທາງເພດ ແມ່ນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ ກຽດສັກສີການ ດຳລົງຊີວິດຂອງຄົນ ແລະ ຍັງເປັນສິ່ງຕ້ອງຫ້າມທີ່ສຸດ

ຫຼັກການທີ5: ຈຳກັດພຶດຕະກຳແບ່ງແຍກເພດ

- ພຶດຕິກຳແບ່ງແຍກເພດເປັນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ ກຽດສັກສີການດຳລົງຊີວິດຂອງມະນຸດ
- ການເວົ້າຕະລືກທີ່ມີລັກສະນະແບ່ງແຍກເພດແມ່ນຈະບໍ່ອານຸຍາດໃຫ້ເວົ້າໃນພາກສ່ວນ ຂອງກະສິກຳ-ປ່າໄມ້
- ການນຳໃຊ້ຖ້ອຍຄຳໃນກະຊວງກະສິກຳ-ປ່າໄມ້ ແມ່ນຖືເປັນສິ່ງສະຫ້ອນເຖິງຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ

ຫຼັກການທີ6: ຈຳກັດການລຳອຽງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

- ບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ແມ່ນຜົນຕາມມາເປັນຄວາມເສຍປຽບບໍ່ວ່າຕໍ່ຜູ້ໃດຈະເປັນຊາຍ ຫຼື ຍິງ
- ແມ່ຍິງຈະບໍ່ຖືກມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດໜ້າທີ່ ເຊັ່ນ: ຍົກນ້ຳຊາ, ອານາໄມພື້ນເວັ້ນເສຍວ່າມີ ນໄດ້ກຳນົດໃນໜ້າທີ່ ແລະ ມີການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນສຳລັບວຽກນີ້

ຫຼັກການທີ7: ມາດຕະການພິເສດເພື່ອການປົກປ້ອງແມ່ຍິງມີລູກນ້ອຍ

- ແມ່ຍິງທີ່ມີລູກອາຍຸໜ້ອຍກວ່າ 2 ປີແມ່ນຈະ ໄດ້ຮັບອານຸຍາດລ້ຽງລູກທີ່ຫ້ອງການ ແລະ ຈັດສະຖານທີ່ເປັນສ່ວນຕົວໃນການໃຫ້ນົມລູກ

ຫຼັກການທີ8: ຢືນຢັນການປະຕິບັດ

- ແມ່ຍິງຄວນໄດ້ຮັບໂອກາດພິເສດ ຫຼື ມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ ເພື່ອເປັນການປັບປຸງຈຳນວນ ແມ່ຍິງ ແລະ ປັບປຸງຄວາມສາມາດເໝາະ ສົມຕາມແຕ່ລະວຽກງານໃນກະຊວງກະສິກຳ

ຫຼັກການທີ9: ການຕື່ມສິ່ງມຶນເມົາ ແລະ ການພະນັນ

- ບໍ່ອານຸຍາດໃຫ້ມີການສັງສັນ ແລະ ການພະນັນ ໃນໂມງການເຮັດວຽກ
- ພະນັກງານກະຊວງກະສິກຳ-ປ່າໄມ້ບໍ່ຄວນຫຼິ້ນການພະນັນ ຫຼື ການບັງຄັບຄູ່ເຂັນເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມການຫຼິ້ນການພະນັນຕ່າງໆ

The 9 principles of the Gender Code of Conduct (SURAFCO/NAFC – In keeping with MAF's Gender Code of Conduct) – Translated into English (unofficial translation):

Principle 1: Non-Discrimination

- Employment of women in a professional capacity is encouraged.
- Suitably qualified women will be allowed to apply for technical and managerial jobs that become available. Selection decisions should not discriminate against candidates on the basis of gender or ethnicity.

Principle 2: Equal Opportunities

- Women and men will be given equal opportunities for training and professional development

Principle 3: Equal Representation and Participation

- The MAF strives for a balanced representation of the interests and the specific concerns of both genders in all functions and departments.
- Men and women will have equal opportunities for participation in decision-making.

Principle 4: Elimination of Sexual Harassment

- The dignity and integrity of every human being must be respected.
- Sexual harassment and sexual exploitation violate the dignity of a human being and are strictly forbidden.

Principle 5: Elimination of Sexist Behaviour

- Sexist behaviours violate the dignity of a human being.
- Sexist jokes are not permitted in the MAF offices.
- Use of language at the MAF aims at reflecting gender equality.

Principle 6: Elimination of Gender Stereotypes

- Gender must not have disadvantageous consequences for any person, male or female.
- Women will not be expected to carry out demeaning tasks such as making the tea and cleaning floors unless it is part of their terms of reference and they are paid for undertaking such work.

Principle 7: Special Measure to Protect Maternity

- Women with children under the age of two will be allowed to nurse their babies at the office, and given privacy to breastfeed as and when needed.

Principle 8: Affirmative Action

- Women should be provided with special opportunities or temporary special measures to improve their number and competences in the relevant areas within the MAF.

Principle 9: Drinking and Gambling

- Drinking and gambling is not permitted during working hours.
- Staff should not be expected to participate in this type of activity, or coerced into participation.